het groei atelier

Hoe ga je om met

Young professionals op de werkvloer

“Anouk heeft zich weer ziek gemeld”

verzucht Bart haar manager. Dit is de derde keer in een paar maanden. “Als ze er is, is ze wat stilletjes, komt laat, gaat weer vroeg weg. Als ik vraag of er iets is, ontkent ze dat.” vertelt hij ietwat gefrustreerd. “Het lijkt wel alsof ze er niet helemaal bij is. Wat moet ik nu met haar?”

Anouk is eind twintig, werkt al een paar jaar voor het bedrijf nadat ze is binnengehaald als een talentvolle en energieke jonge vrouw. Na een goede start, lijkt het nu allemaal minder goed te gaan met haar prestatie en houding op het werk.

Dit is slechts een voorbeeld, wellicht herken je het? In dit ebook leggen we uit wat er in het leven van de huidige twintigers en dertigers speelt, wat hun krachten, prioriteiten en uitdagingen zijn en tips om ze beter te kunnen begeleiden op de werkvloer!

Het groei atelier

Het Groei Atelier is opgericht met als doel een fijne en veilige ruimte te bieden waar twintigers en dertigers op persoonlijk en zakelijk vlak kunnen leren en groeien.
Al jaren spreken we dagelijks twintigers en dertigers tijdens onze coach sessies.
Hierdoor hebben we deze groep young professionals en millennials goed leren kennen. We begrijpen wat er speelt, hoe hun persoonlijkheid in elkaar steekt, waar ze tegen aan lopen in werk en leven en we weten wat ze nodig hebben om optimaal te kunnen presteren. Graag delen we deze kennis en ervaring in dit ebook.
We beginnen me het vergroten van inzicht in de twintigers en dertigers van nu, ook wel young professionals of millennials genoemd. Zonder te willen generaliseren is het handig om de krachten, uitdagingen en prioriteiten van deze generatie te herkennen en begrijpen.
We geven een aantal concrete voorbeelden van signalen die je kan herkennen op de werkvloer. Tot slot geven we concrete tips voor jou als HR professional of leidinggevende om de millennial binnen je bedrijf tevreden, betrokken en productief te houden.

Millennials:
de twintigers en dertigers van nu

Ze zijn geboren tussen 1985 en 2000 en opgegroeid in een tijd waarin onze samenleving steeds meer geïndividualiseerd raakt, welvaart vanzelf sprekend is, online communicatie een eerste levensbehoefte lijkt en social media grote aandacht krijgen.

De helft van de millennials is hoogopgeleid en, omdat aan veel levensbehoeftes is voldaan, gaan ze al vroeg op zoek naar zingeving in hun leven en werk. Werk is overigens belangrijk maar niet het belangrijkste in hun leven. Juist de balans tussen werk en privé is van groot belang. Want in dat privé leven moet worden gereisd, gefeest, gesport en vriendschappen en familie relaties worden onderhouden.
Deze generatie wil of kan geen keuzes maken. Er is ook zo veel mogelijk, wat het lastig maakt deze keuzes te maken.

Een baan voor het leven is het laatste waar de Millennial naar op zoek is. Het gaat hem of haar om flexibiliteit, persoonlijk en professioneel groeien, ontwikkelen, leren en een dynamische carrière.

Onderscheidend, ten opzichte van andere generaties die ook de jongste generatie zijn geweest op de werkvloer, is dat de millennials al vroeg bezig zijn met zingeving en authenticiteit. Dit maakt deze generatie anders dan andere generaties die pas op latere leeftijd met deze vraagstukken in aanraking komen.

Voor de leesbaarheid van dit ebook kiezen wij voor 'zij' of 'haar' als aanduiding van de millennial. Uiteraard wordt hierbij ook de mannelijke Millennial bedoeld.

Generatie	Geboren	Hoofdkenmerken
Protestgeneratie	1940 - 1955	Idealistische en gedreven democratiseerders, vitale idealisten die zinvol actief willen blijven.
Verbindende generatie X	1955 -1970	Nuchtere verbinders; constructief benutten diversiteit; gericht op 'samen' werken aan resultaten.
Pragmatische Generatie	1970 -1985	Pragmatische versnellers van afstemmen en besluiten, gericht op concrete resultaten, bouwers van kennisnetwerken.
Millennials: De authentieke Generatie Y	1985 - 2000	Creatieve, authentieke multitaskers, die flexibel en gelijkwaardig in een open informele sfeer willen samenwerken.
De bewuste Generatie Z	2000 - 2015	Creatieve, authentieke multitaskers, die fexibel en gelijkwaardig in een open informele sfeer willen samenwerken.
Bron: Aard Bontekoning		

Herken vroegtijdige signalen op de werkvloer

“Heb je even?”

Het meest duidelijk signaal is wel het moment dat de millennial bij je aanklopt met de vraag “heb je even tijd voor mij?” Ben je bewust dat er vooraf aan het moment dat deze vraag aan jou wordt gesteld, er al een tijd aan vooraf is gegaan waarin de millennial zelf al wat gepiekerd heeft, met vrienden heeft overlegd en op internet heeft rondgekeken. Het bespreekbaar maken van problemen is een grote stap voor de millennial.

“Wat ben je stil”

Wanneer het gedrag van de millennial medewerker anders is dan normaal, is er een grote kans dat er iets speelt. In plaats van het te uiten wordt het opgekropt. Gedrag kan dan heel timide en afstandelijk worden. Ook kan juist het tegenovergestelde gebeuren, zij is juist snel geïrriteerd of opvliegend. Dit heeft weer een nadelig effect op de sfeer in het team of de afdeling.

Wandelgangen praat

Het is een gegeven dat millennials eerder onderling praten over werk en privé problemen voordat ze de stap naar de leidinggevende of HR afdeling zetten. Zie je regelmatig millennials bij de koffieautomaat of in de wandelgangen bij elkaar serieuze gesprekken voeren? Een signaal dat er iets speelt, zeker wanneer het gesprek stil valt wanneer jij in de buurt komt.

30%
van de werkvloer bestaat uit millenials

“Ik voel me niet zo lekker, ik ben er morgen weer”

Als je dit signaal vaak in korte tijd oppikt, wordt dit getypeerd als kort frequent verzuim. Kort frequent verzuim is een signaal dat er bij de medewerker iets speelt.

Blijkbaar is ziek melden de makkelijkste optie in dit geval. Grote kans dat er iets speelt op werk of in het privé-leven dat te groot is om zo maar even te delen. Er kan schaamte op het onderwerp zitten. Ook kan het zijn dat zij stress problemen heeft en tijd nodig heeft om van deze stress te herstellen.

Laat komen, vroeg weer weg

"Vind je het goed als ik thuis werk?", "Mag ik iets eerder weg? Ik neem morgen vrij, ok?" Ook dit kunnen signalen zijn dat de millennial tijd nodig heeft voor iets dat speelt in zijn of haar privé-leven. Het kan betekenen dat met die tijd de work-life balance hersteld moet worden. Het kan ook een signaal zijn dat de motivatie voor werk (tijdelijk) minder is. Dit kan te maken hebben met een situatie op het werk of dat er iets speelt in haar privé-leven dat belangrijker is op dat moment. Ook collega's zal dit gedrag gaan opvallen, met name collega's uit eerdere generaties kunnen geïrriteerd raken over dit gedrag. Zij zijn opgegroeid met andere overtuigingen: "Je komt op tijd" tot "Je gaat pas weg als het werk af is". Uit onderzoek blijkt dat millennials zeker niet te weinig uren werken.

42 uur
werkt de millennial gem. per week

Wat vinden millennials belangrijk?

Authenticiteit en echtheid

De rol spelen van professional is voor de millennial niet weggelegd. Wie zij is in het echte leven, zo is zij ook op het werk. Jezelf kunnen zijn op je werk is een vanzelfsprekendheid. In het verlengde van authenticiteit, scoren ook de waarden eerlijkheid, oprechtheid, rechtvaardigheid en integriteit hoog bij de millennial.

Verbinding

Door individualisering van de samenlevering, zoekt de millennial verbinding. Op de werkvloer uit zich dat in de behoefte aan mensgericht samenwerken, goede contacten binnen het bedrijf en een vriendelijke werksfeer. Ook vriendschappen tussen collega's zijn niet meer dan normaal. Waarom zou je alleen vrienden buiten je werk maken?

Groeien en leren

Groeien als mens en professional, dat motiveert de millennial. Deze intrinsieke motivator daagt de Millennial uit het maximale uit zichzelf te halen. Waar in andere generaties de twintigers en dertigers warm liepen voor een mooie lease auto en laptop, zien de millennials dit als een praktische vanzelfsprekendheid. Een secundaire arbeidsvoorwaarde als een opleidings- of persoonlijk ontwikkel-budget, neemt de millennial eerder mee in zijn of haar besluit om bij een werkgever te solliciteren. Leren doen ze graag van andere, meer ervaren, generaties op de werkvloer, dat maakt dat ze open communicatie en feedback op werkwijze en prestaties belangrijk vinden.

Flexibiliteit en speelsheid

Tegenwoordig zien we een enorme opkomst in het agile werken. Deze manier van werken past goed bij de millennial, binnen dit kader kan zij prima creatief bijdragen aan innovatieve- en verbeter-projecten. De speelsheid maakt dat er een stuk gezelligheid en sfeer ontstaan binnen afdelingen en teams.

Werk en privé balans

Werk is belangrijk voor de millennial. In het werk kunnen ze impact maken, presteren en ontwikkelen. Daarnaast is een rijk privé leven ook van groot belang om gelukkig te zijn. Want gelukkig zijn, daar draait het om, niet om geld verdienen. Werk en privé lopen nogal eens door elkaar heen. Waarom zou je alleen tussen negen en vijf werken en tussen vijf en tien contact hebben met je vrienden?

Zingeving

Het gaat de Millennial om het bijdragen aan een betere wereld en om het maken van impact in een organisatie. Resultaten boeken die bijdragen aan het grotere geheel is een belangrijke intrinsieke motivator.

Onafhankelijkheid en vrijheid

Millennials willen de vrijheid om hun werk zo in te richten en uit te voeren dat het echt bij hen past: Los van de hiërarchie en “nine to five” mentaliteit. Deze vrijheid biedt de mogelijkheid om werk en privé beter te balanceren, creatief te zijn en vooral zichzelf te kunnen zijn.

De krachten van millennials

Millennials worden nog wel eens afgeschilderd als lastig en veeleisend, door de ogen van andere generaties. Waar weinig aandacht voor is, zijn de krachten van de millenials.

Digital natives

Millennials zijn opgegroeid met informatie technologie (IT). Omdat ze hier op jonge leeftijd al mee hebben kennis gemaakt en gebruik van maken, zijn ze hier over het algemeen erg handig mee. Dit maakt dat ze verschillende (online) communicatie kanalen hebben, dat ze eenvoudig benodigde informatie online vinden en zien snel digitale oplossingen voor problemen op de werkvloer. Waar andere generaties eerst training moesten hebben voor nieuwe software, weet de millennial deze software zich vaak snel eigen te maken en te gebruiken.

Innovatief en creatief

Millennials hebben weinig affiniteit met traditie, processen en hiërarchie. Omdat ze resultaatgericht zijn en effectief met hun tijd om willen gaan, zullen ze dan ook op zoek gaan om hun eigen weg binnen de bestaande bedrijfsstructuren te vinden. Dat kan zich uiten in het ter discussie stellen van processen, overlegstructuren en zoals hierboven beschreven het toepassen van nieuwe software of applicaties.

Sociaal en communicatief

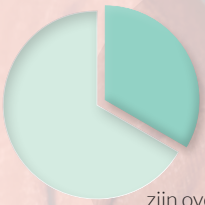
Millennials vinden het belangrijk om vriendelijk en zorgzaam met elkaar om te gaan, echt te verbinden met elkaar. Hierdoor hebben ze in de praktijk, en vaak ook tijdens hun opleiding, geleerd goed en effectief mondeling en schriftelijk te communiceren. Dit maakt dat de millennial goed in, en met, verschillende teams of afdelingen kan samenwerken.

Impact willen maken

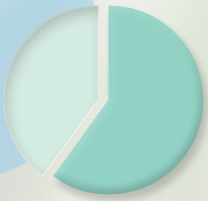
De millennial wil niet zomaar een baan. Het is belangrijk wat er met die baan wordt

bijgedragen aan het grotere geheel. Dit hoeft niet per se een maatschappelijke bijdrage te zijn. Maar de millennial wil wel zien wat de energie die zij in het werk steekt, bijdraagt aan de bedrijfsdoelen en strategie. De millennial is nu eenmaal resultaatgericht is ingesteld. Als het werk in lijn is met hun gevoel van zingeving en impact maken, dan worden ze bloed fanatiek en komt er veel energie vrij.

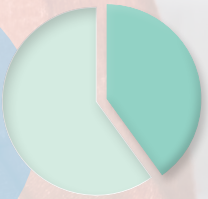
Uitkomsten van de Groei Atelier Loopbaancheck onder meer dan 2000 young professionals



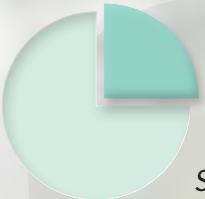
Slechts 30% van de millennials geeft aan tevreden of zeer tevreden te zijn over de bedrijfscultuur



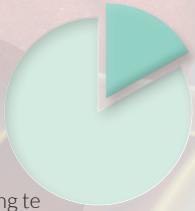
60% van de millennials is tevreden over directe collega's



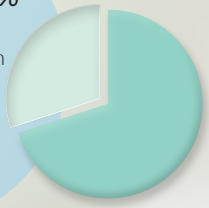
Slechts 40% is tevreden over de samenwerking met de directe leidinggevende



Slechts 25% van de millennials geeft aan de dagelijkse werkzaamheden leuk tot erg leuk te vinden



Slechts 17% van geeft aan voldoende uitdaging te hebben in het werk



Daarbij geeft 70% aan voldoende kwaliteiten te bezitten voor het uitvoeren van die dagelijkse werkzaamheden.

Tips voor op de werkvloer

Uit onze ervaring en onderzoek blijkt dat er in werkomgevingen en bedrijfsculturen een aantal zaken verbeterd kan worden zodat de millennial zich er beter thuis voelt en optimaal presteert. Ook is er veel winst te behalen wanneer er een betere aansluiting zal zijn tussen de talenten en ambities en de dagelijks werkzaamheden van de millennials. Per bedrijf zal het verschillen waar de accenten gelegd moeten worden en hoe die verbeteringen eruit zullen zien. Zo geven we een aantal tips die je helpen bij het ontdekken van deze concrete verbeteringen.

21%

van de millennials heeft burn-out klachten ervaren

Tips voor HR professionals

1. Inzicht in bedrijfs missie en doelen

Omzet en winst maken is voor een bedrijf noodzakelijk. Voor de millennial gaat het hier niet zozeer om, het gaat bij hen meer om wat de bijdrage aan de samenleving en wat de toegevoegde waarde van de organisatie is. Dit inzicht is belangrijk om de behoefte aan zinvol werken en impact maken te vervullen. Daarnaast is het belangrijk om te weten hoe het team, de afdeling en de millennial zelf kunnen bijdragen aan deze missie en bedrijfsdoelstellingen. Dit geeft de millennial richting en maakt duidelijk hoe zij impact kan maken. Hiermee raak je direct een belangrijke intrinsieke motivator.

2. Investeer in persoonlijke ontwikkeling

Stel hierbij de behoefte van de millennial centraal en niet zozeer de bedrijfsbehoefte. Immers wanneer de millennial zichzelf kan ontwikkelen zodat zij invulling kan geven aan ambities en drijfveren, zal zij dit uiten in drive, betrokkenheid en loyaliteit. Hierbij is het de uitdaging om de groei ambities van de millennial en het bedrijf op elkaar af te stemmen.

3. Wees creatief met arbeidsvoorwaarden

Kijkend naar de behoeften van millennials is er meer behoefte aan vrije tijd, flexibele werktijden en persoonlijk ontwikkeling. Een goed pensioen of arbeidsongeschiktheids-regeling is in deze fase voor de millennial minder belangrijk. Deze behoeften kan je vormgeven in de arbeidsvoorwaarden. Denk aan een jaarlijks persoonlijk ontwikkelbudget, sparen voor sabbatical leave, werken op afstand en eenvoudig kopen van extra vrije dagen. Bied flexibiliteit in tijd en plaats van werken aan.

4. Besteed aandacht aan employer branding

Millennials zijn onmisbaar op de werkvloer om innovatie binnen het bedrijf te ondersteunen. Om aantrekkelijk te zijn voor deze groep, zul je als bedrijf moeten laten zien dat je in weet te spelen op de behoeften van de millennial. Maak duidelijk dat jij als werkgever de millennial snapt en erover hebt nagedacht hoe je haar een fantastische en leerzame tijd binnen jullie bedrijf wil laten ervaren. Besteed hierbij aandacht aan de vacature teksten en zorg voor een frisse en informatieve ‘werken bij’ webpagina.

Tips voor leidinggevenden

1. Let op de signalen

Wees alert op stress signalen of een verandering in gedrag. Dit is vaak het moment om even een gesprek aan te knopen. Het is belangrijk om in de gaten te houden wat er op de werkvloer gebeurt en deze signalen bespreekbaar te maken. Luister, denk mee en help wanneer iemand vastloopt. Bouw op een informele manier een band op.

2. Pas coachend leidinggeven toe

Help de millennial zichzelf te ontdekken en daag ze uit met eigen oplossingen te komen. Dit speelt in op behoefte aan autonomie en persoonlijke groei. Coachend leidinggeven is de leiderschapsstijl waarbij niet te zeggen hoe iets moet en een oplossing aan te bieden voor het probleem, maar om de young professional het zelf te laten ontdekken door goed naar haar te luisteren en de juiste vragen te stellen.

3. Geef snelle feedback

Millennials zijn de minst ervaren groep op de werkvloer. Dit maken ze goed door hun ambitie en leergierigheid. Geeft daarom direct, informeel en regelmatig feedback of waardering op de prestaties. Dit kan de bevestiging geven die ze nodig hebben of juist de bijsturing om het de volgende keer anders en beter te doen. Het jaarlijkse beoordelingsgesprek is daarbij slechts een formaliteit en heeft voor de millennial weinig waarde. Waarom zou je een jaar wachten met het geven van feedback?

4. Geef een mentor

De millennial mist de ervaring die een medewerker uit een andere generatie juist bezit. Koppel daarom, en om verbinding op de werkvloer tussen de generaties te bevorderen, de millennial aan een ervaren medewerker. Deze mentor kan jou als leidinggevende helpen bij de ontwikkeling van de millennial en daarmee de prestatie van jouw afdeling. Het mentorschap kan, door de onderlinge wisselwerking, ook een positieve impuls geven aan innovatie op de afdeling of binnen het team.

5. Houd het persoonlijk en informeel

De millennial heeft behoefte aan verbinding en authenticiteit. Pas je communicatiestijl hierop aan. Vermijd een te formele setting en afstandelijke houding, dit werkt de verbinding en daarmee de openheid tegen. Door een persoonlijke en informele benadering voelen ze zich eerder thuis en zal de millennial sneller een goede relatie met jou als leidinggevende opbouwen.

6. Zorg voor een goede sfeer

In het verlengde van de vorige tip ligt het faciliteren van een goede sfeer op de afdeling of binnen het team. Deze sfeer zorgt voor verbinding tussen de collega's en daarmee goede samenwerking. En wie floreert er nu niet bij een goede samenwerking? Zorg regelmatig voor (informele) samenkomsten op of buiten de werkvloer. Benoem en waardeer positief gedrag van de teamleden, faciliteer bij problemen of conflicten tussen collega's en wees vooral open en eerlijk in je communicatie als leider.

7. Faciliteer samenwerken

Gebruik de frisse blik, de creatieve en innovatieve kracht van de millennial door ze mee te laten denken over het anders en beter inrichten van processen, werkwijzen en toepassing van IT. Echte innovatie ontstaat als het gedragen is binnen de gehele groep. Faciliteer daarom als leider de samenwerking tussen de medewerkers van verschillende generaties.

8. Geef ze vrijheid en autonomie

Wil je de millennials op jouw afdeling betrokken en tevreden zien? Geef ze het vertrouwen om hun eigen werk in te delen en uit te voeren op hun manier. Ze kunnen dit aan. Durf ook tijd en plaats van werken meer los te laten. De ruimte die je hiermee biedt zal gewaardeerd worden en de creativiteit en loyaliteit ten goede komen. Dit betekent overigens niet dat alles maar moet kunnen: ben duidelijk richting en benoem de doelen en de te verwachte resultaten. Geef feedback als de millennial teveel afwijkt van deze richting. Zorg dat je, wanneer ze er zelf toch niet helemaal uitkomen, als leider beschikbaar bent.

INVESTEER TIJD EN AANDACHT

Na het lezen van dit ebook is het je ongetwijfeld duidelijk geworden waarom het belangrijk is om te zorgen de millennials binnen je bedrijf betrokken en tevreden te houden. Je hebt ze keihard nodig om je bedrijf door deze uitdagende tijden van digitalisering en marktontwrichting te leiden. Ik hoop dat je een aantal handvatten hebt gekregen hoe je de millennial kan leiden en begeleiden binnen je organisatie.

Wil je sparren over de millennials in jouw organisatie? We komen graag langs om verder te praten en met je mee te denken.

Joost Vanthoor
Managing director Het Groei Atelier

het
groei
atelier

groeiatelier.nl | info@groeiatelier.nl | 085 0607 929